

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRITA SUKSES
PERKASA KABUPATEN GOWA**

FEBRIANI YUSNI
1693140023
PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
Febrianiyusni014@gmail.com

Abstrak: Febriani Yusni 2020 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trita Sukses Perkasa Kabupaten Gowa.”, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Anwar Ramli dan Abdi Akbar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trita Sukses Perkasa Di Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dalam lingkup PT. Trita Sukses Perkasa Di Kabupaten Gowa sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis koefisien korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program *IMB Statistical for Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract: Febriani Yusni 2020 "The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Successful Trita Success in Gowa Regency. ", Faculty of Economics, Management Study Program, Makassar State University. Supervised by Anwar Ramli and Abdi Akbar. This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Mighty Successful Trita In Gowa Regency. The population in this study were all employees within the scope of PT. Mighty Trita Success In Gowa Regency as many as 30 people. Data collection is done by using the method of observation, documentation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques used are multiple regression analysis and multiple correlation coefficient analysis and analysis of the coefficient of determination using the *IMB Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) program. The results of this study indicate that the independent variable, Leadership Style (X1) has no partial effect on Employee Performance (Y) and Work Motivation variable (X2) has a partial effect on Employee Performance (Y). And Simultaneously Leadership Style and Work Motivation have an influence on Employee Performance. **Keywords:** Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berpertasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku/tipe yang berbeda dalam memimpin organisasi dan para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karenanya keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sangat tergantung kepada sikap, kewibawaan, dan integritas pemimpin itu di dalam membangun motivasi dalam diri setiap orang karyawan, pegawai atau kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. PT Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Gowa merupakan anak perusahaan dari PT Indofood Asahi Sukses Beverage di Jakarta. Pada awalnya nama perusahaannya adalah PT Tirta Bahagia yang didirikan pada tahun 1986 yang memproduksi air mineral dengan merek Club, Viand, Ana dan Chiara. Akibat dari akuisisi oleh Indofood, nama perusahaannya berganti nama menjadi PT Tirta Sukses Perkasa. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan baik pada PT. Tirta Sukses Perkasa di kabupaten Gowa, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga ada kesulitan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kendala-kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan

tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Pimpinan sering membebankan tugas/pekerjaan pada bawahannya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pimpinan itu sendiri dan juga pimpinan seakan lebih menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah Pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh

jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut makanya penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Di Gowa.

b) Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

kepiawaian seorang pemimpin untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (reinforcement) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi

sangat penting artinya bagi pimpinan.

2) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut peneliti tujuan pemberian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

c) Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Menurut Nitisemito (2002: 142). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a) Kualitas dan kemampuan fisik. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi

kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Sarana pendukung Terbagi atas 2 golongan, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Kesejahteraan karyawan, meliputi sistem pengupahan, jaminan tenaga kerja dan kelangsungan kerja.

2) Penilaian kerja

Penilaian kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung baik dari segi standar kualitas maupun kuantitas. Penilaian kinerja dapat diartikan proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif suatu penilaian kinerja membutuhkan suatu standar/kriteria terhadap sejauh mana kinerja aparatur tersebut dibandingkan satu sama lain. Semakin jelas standar kinerja yang dibandingkan semakin akurat penilaian kinerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pt. Trita Sukses Perkasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Desain dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian/rancangan penelitian korelasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih untuk melalui analisa data yang di dapat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel. Variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan yang menjadi variabel bebas ialah gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2).

Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan jumlah karyawan. Adapun Teknik pengambilan sampel sejumlah 30 orang tersebut menggunakan Teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan datanya dengan metode,observasi,wawancara,kuesioner,dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda,Teknik ini dipilih karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independent. Yang menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji

Autokorelasi, Uji kolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data untuk pengujian hipotesis kemudian dilakukan pembahasan hasil analisis data. Pembahasan hasil analisis data sebagai berikut :

a) Analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan tabel coefisients, di peroleh hasil bahwa besarnya pengaruh variabel bebas X1 dan X2 dengan nilai masing-masing $X1 = 0,171$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,307 dan $X2 = 0,275$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, memiliki pengaruh secara nyata atau signifikan. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan penilaian gaya kepemimpinan dan motivasi menyebabkan peningkatan nilai kinerja secara nyata.

b) Analisis Korelasi (R)

Hasil analisis hubungan pada tabel analisis korelasi determinasi, diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja (Y) menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,647. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi (r), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja (Y)

berada pada kategori kuat. Sedangkan nilai koefisien determinan 0,419 artinya variabel kinerja variabilitas sebesar 4,19% dari variabel X1 dan X2, sedangkan sisanya 58,1% adalah akibat faktor lain yang tidak terdapat dalam model regresi yang diamati.

c) Uji F

Berdasarkan tabel pengujian penghitungan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi(X2) memiliki hubungan linear maupun pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

d) Uji T

Secara parsial dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh yang nyata/signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas masing-masing variabel berada dibawah nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan lebih ditingkatkan sesuai gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan maka otomatis kinerja karyawan pada Pt. Trita Sukses Perkasa Kabupaten Gowa akan ikut meningkat., selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini Pt. Trita Sukses Perkasa lebih meningkatkan lagi motivasi terhadap karyawannya dengan memberikan apa yang dibutuhkan karyawannya dari segi finansial atau non finansial. Dan dalam penelitian ini antara variabel Gaya kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) yang paling berpengaruh yaitu Motivasi Kerja (X2). Dengan demikian hipotesis di dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan prakti edisi terjemahan* penerbit. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- _____. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Gramedia.
- Damin 2004, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan Disertai Ilmu Manajemen Semarang*: Universitas
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No 1 p 63-74.
- Gomes, 2002. *Penilaian Prestasi Kerja Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Umum.
- Ghozali, Iman. (2005) *Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi Empat Jakarta: Erlangga.
- Herzberg, 1999. *Teori Motivasi Ke Dua*. Jakarta: Pustaka Indah.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Hasibuan Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1996. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah, edisi kedua*. Jakarta: PT Toko gunung agung.
- Kartini. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo
- Mangkunegara, AA, Anwar, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roskarya.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan kelima, Penerbit. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Maryono. 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

- Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, Tesis MM, STEI-AUB Surakarta.*
- Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novira, 2015, *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt sukses perkasa (club) cabang air madidih*. Skripsi manajemen bisnis politeknik negeri manado
- Robbins, Stephen, P. *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga.
- _____. 1996. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penhalindo.
- Singgih, Santoso, Statistik Multivariat, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Sadirman, 2010. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengejar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondong. P. 1999. *SDM. Cetakan Ke Tujuh* Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Teori Perkembangan Organisasi*. Edisi. Jakarta: 4, PT. Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka cipta
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Pengantar Pengolahan Data Sinar Baru*. Jakarta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*.
- Tampi Bryan, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. Jurnal Acta Diurna Vol 3. No 4.
- Tjiptono Fandy, 2006. *Manajemen Pwlayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Umar, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Zainun, 2001. *Kebijakan Kinerja Organisasi*. Elek Media Komputindo.